

オーストラリアにおけるジェンダーに関する 法曹継続教育序論* **

南野佳代、澤 敬子***

要 旨

本稿は、ジェンダーに関する課題を中心に法曹継続教育についての比較研究を行うため、2008年2月～3月および2009年2月にオーストラリア、ニューサウスウェールズ州（NSW）シドニーにおいて実施した調査に基づき、オーストラリアにおける法曹継続教育についてジェンダーを中心に考察することを目的としている。まず、オーストラリアにおける、法曹の階層化と法曹一元制度を特徴とする英国型の法曹制度、法曹養成について、ジェンダーの側面も交えて概観する。次に、とくにNSWにおけるソリシターの継続教育のあり方について、弁護士会によるプログラムは、法令に沿って差別につきセミナーが提供されていること、法曹人口の半数に迫る女性法曹のニーズに応えるものであるとともに、専門家の私的自治としての継続教育には限界もあることが指摘される。裁判官の継続教育について、NSWの特徴的な独立委員会である司法委員会の設置経緯と任務をみる。情報提供や教育内容から、裁判官の独立と教育、司法の独立と市民の信頼について考察する。

キーワード：法曹継続教育、ジェンダー、オーストラリア

I. 研究課題と調査の位置づけ

本稿は、科学研究費補助金による研究「ジェンダーに関する法曹再研修プログラムの開発・実施・制度化に化す研究：欧米アジア比較」（基盤研究（B）課題番号19330027）¹⁾の研究計画に従い、海外における法曹継続教育について、2008年2月～3月と2009年2月にオーストラリア

* 本稿は科学研究費補助金（基盤研究（B））による研究「ジェンダーに関する法曹再研修プログラムの開発・実施・制度化の研究：欧米アジア比較」（課題番号19330027、2007～2009年度）の成果の一部である。

** 本稿は京都女子大学共同研究助成金による共同研究「ジェンダー理論の法過程への統合における司法制度、活動主体、条約の機能についての比較法社会学的研究(2)」(2006年度)の研究計画に基づき実施した、オーストラリアニューサウスウェールズ州における、国際条約の国内執行にかかわる、ジェンダーについての法学部でのカリキュラム等に関する聞き取り調査の成果の一部である。

*** 執筆者の所属は以下である。

南野佳代	京都女子大学現代社会学部	准教授
澤 敬子	京都女子大学現代社会学部	准教授

1) 申請時の研究課題名は法曹再研修であるが、米国では継続教育（Continuing Legal Education）と呼ばれており、他国においても継続という言葉が使われている（たとえばオーストラリアでは「継続的専門性開発」、Continuing Professional Developmentとの名称で数年以内に全国統一の継続教育制度が設立されると見込まれる。この点に関しては、別稿に譲る。）ため、本稿では以後法曹継続教育、CLEと呼ぶこととする。義務的継続教育をとくにMCLE（Mandatory Continuing Legal Education）と呼ぶ。

ア（ニューサウスウェールズ州、シドニー）において実施した調査の報告を主たる素材として、オーストラリアにおける法曹継続教育についてジェンダーを中心に考察することを目的としている。ジェンダーに関する法曹継続教育を取り上げる意義については、同研究のドイツ連邦共和国調査に基づく論考で既に取り上げており、重複を避けるため、本稿では、以下にオーストラリアを取り上げることの意義を論じるにとどめる²⁾。

オーストラリアの制度を調査することの意義のひとつは、周知のごとく、戦後日本の司法制度改革において、憲法における司法権と裁判所制度に関して、英米法型の思想と制度が、近代化時の大陸法型の裁判所制度、法曹養成制度の基礎のうえに積み上げられたことにある。オーストラリアの司法制度は、英米法型の司法制度の一類型であるが、英連邦の一部でありながら、法制度においては実質的には自立性をもつ一方、連邦制でありながらも州ごとの多様性は米国ほどではなく、一州を選んで集中的に調査することで全体像を把握しうる。今回調査対象としたニューサウスウェールズ州（以下NSW）は、弁護士人口が集中しているため、その継続教育制度は、後述のような事情により、全豪に普及していく傾向にある。しかも、環太平洋国家として、隣国のニュージーランドはいうまでもなく、太平洋地域・アジアにおいて、後述のように、ひとつの制度モデルとしての地位を獲得しつつある。したがって、日本の継続教育制度を構想していく上で、オーストラリアの制度は、英米法型の司法制度における継続教育という観点から、また、これからアジア・太平洋地域に普及する可能性があるという点からも、日本にとってもひとつのモデルを提供しうると思われる。

ジェンダーの観点からは、オーストラリアはジェンダーに関する国際諸指標において、英米法系の国では最高位にある³⁾ことから、法曹教育においてもジェンダーに関するオーストラリアの取組みの一端を見出すことを期待できる。つまり、ジェンダーに関して、法曹に何らかの形で、国際諸指標の位置に見合う法的理論的知識や方法が提供されていることが予想され、日本における取組みにおいて参考となることが見込まれる。

今回の調査は、オーストラリアNSWにおける法曹継続教育の実情を、主として実施主体の責任者に対する聞き取りを通じて、第一にはその全体的な構造を知ること。第二に、本科研

- 2) 南野佳代、内藤葉子、澤敬子（2008）「ドイツ連邦共和国におけるジェンダーに関する法曹継続教育序論」『現代社会研究』11号 95－114頁、96頁
3) 国連人口開発計画（UNDP）の『人口開発報告書（2007／2008）』による人間開発指標では、以下のようになっている。

	HDI	GDI	GEM
日本	8	13	54
オーストラリア	3	2	8
イギリス	16	10	14
カナダ	4	4	10
アメリカ	12	16	15
対象国数	177	157	93

図表1 日本と英米法国のジェンダー指数一覧表（上記UNDP報告書より南野作成）

HDI：Human Development Index, 人間開発指数

GDI：Gender Development Index, ジェンダー開発指数

GEM：Gender Empowerment Measure, ジェンダーエンパワメント指数

究の中心的課題である、ジェンダーにかかわる諸問題についての継続教育の実情について、研修実施主体の担当者からその内容の評価も含め、知見を得ること。これらを目的としている。具体的には理論的視点や知識の浸透、関連諸法の内容と運用についての知識・情報伝達と問題点の共有および対処方法などが、継続教育においてどのようにカリキュラム化され実施されているのかを中心として、聞き取りを行った。

以下、Ⅱ章ではオーストラリアにおける法曹養成課程と法曹制度について、女性の法曹への進出と法学部におけるジェンダー法学教育導入も含めて簡単に整理し、Ⅲ章では、法曹継続教育制度について、弁護士については特に中心的な役割を担っているLaw Society of NSWを中心に、裁判官については独立機関であるJudicial Commission of NSWについての調査結果をまとめる。なお、今回調査においては検察官についての調査が行えていないが、今後の課題とした。最後にⅣ章でオーストラリアの法曹継続教育制度の特徴と日本の法曹継続教育が参考とすべき点について若干の考察を加え、結びに代えたい。

Ⅱ. オーストラリア法曹（養成）とジェンダー

1. オーストラリアの法曹制度

オーストラリアにおける法曹養成制度は、法学部が主たる法曹養成の任務を担っている点において、今回の司法制度改革前の日本の制度と共通性がある。この制度は、法曹となる資格へのアクセスを最大限に確保することによって、志のある人が法曹としてのキャリアに挑戦することが可能である社会を理念としているのである⁴⁾。つまり、法学部を卒業すること＝法学部の卒業試験に合格することが、法曹資格の要件である⁵⁾。その後のキャリアパスとしては、実務研修を受けて民間の弁護士法律事務所に就職するか、又は個人事務所を開業し、ソリシターとして法曹経験を積む、公的機関（検察）で働く、または公務員として法的知識・技術を活用するというのが主たるものである。ソリシターは、初期の実務研修と継続教育の実施機関である各州のローソサエティ（Law Society, 「弁護士会」）に、実務研修後、最高裁判所の許可を得て登録している。各州ローソサエティとバーアソシエーションの全国統括組織はLaw Councilである。

法曹制度は英国式であるため、弁護士は事務弁護士（solicitor, ソリシター）と法廷弁護士（barrister, バリスター）とに分かれている。弁護士の圧倒的多数はソリシターであり、バリスターは極少数である。一般人である顧客はソリシターに案件を依頼し、ソリシターが必要に応じてバリスターに依頼する。有力なバリスターは依頼料も高額である。一般的には5年以上経

4) フランク・アスティル「法曹になれるチャンスを万人に与える方法」札幌弁護士会司法改革推進本部法曹養成制度検討部会『Legal Education in New South Wales: 法曹になれるチャンスを全ての人に—オーストラリアの法曹養成制度に学ぶ』札幌弁護士会司法改革ブックレットVol. 1 2002年12月 48-55頁

5) オーストラリアの法学教育制度の概要については、上記4)のほか、平松紘、金城秀樹、久保茂樹、江泉芳信『現代オーストラリア法』敬文堂2005年、178-182頁参照。
日司連オーストラリア法曹養成・研修制度視察団『オーストラリアにおける法曹養成・研修制度の視察報告書』平成13年3月19日も参照。

験を積むとソリシターは、バリスターとしての開業資格を得る。ただし、開業するためには執務室の賃貸料、法廷に立つためのローブや鬘、膨大な判例集等の備品購入の初期投資がかなり必要になる。また業務内容も大きく変わるばかりでなく、収入の点では、ソリシターは企業が顧客である大きな法律事務所で高給を得ることも可能であり、多くのソリシターがバリスターとして開業しようとするわけではない。

バーアソシエーション（Bar Association, バリスターの「弁護士会」）の規則では、メンターとなる経験豊かなバリスター（senior counsel, シニア）の下で新人として（junior counsel, ジュニア）として法廷代理の実務をペアで行うことになっていた。最近ではそのような「徒弟制度」的実務研修は古風であるとの批判があり、規則は撤廃されたが、現実にはペアで実務を行うことがやはり一般的である。聞き取り協力者の一人であるReg Graycar（NSWバリスター、シドニー大学法学部教授）は、経験豊かなシニアとペアで実務を行うことは、非常に学ぶことが多く、実務訓練として極めて有益である。さらに、裁判官はシニアを尊敬しているため、その主張を尊重する傾向にあることを理由としてあげる。

シニアが裁判官から尊敬される理由は、法曹一元制度とバリスターの公式の階層制度にある。裁判官は、治安判事（magistrate）を除いて、バリスターから選任される法曹一元制度をとっている。バリスターの中から、ピアレビューによってその能力・人物等について評価の高い人が政府によって裁判官に任命されるのであり、その意味で、法律家としての権威を象徴する職務である。裁判官の定年は65歳であり、50代で任命されることが多い。他方、バリスターは公式に階層化されており、5～10年経験を積んだバリスターから、立候補とバリスターによる投票によって、シニアが選出される。シニアは極少数が選出され、たびたび落選する人もいる。つまり、シニアは選出されることがとくに難しく、法廷にかかわる人びとのなかでは、「法律家の中の法律家」としての実力と権威をもっているのである。が、そのことはバーがジェンダーについてバイアスがないということを意味しない。

最後に、検察官と弁護官であるが、就任要件は法曹資格である。検察官は検察（司法省管轄、prosecutor's office）の職員たる実務家である。ソリシターが検察官を務める場合はprosecutor、バリスターの場合はcrown prosecutorと呼ばれる。弁護官は公設弁護官事務所の職員たる実務家である。法廷での弁論は、事件の重大性により分担されている。最高裁判所で弁論できるのはバリスターのみである。

2. オーストラリアの女性法曹

ここでは、オーストラリアにおける法曹とジェンダーについて、NSWにおける法曹への女性の進出の観点から整理しておこう。上述のように、法曹資格は法学部卒業であり、開業資格は指定研修者による実務研修と最高裁判所の許可である。下記の法曹人口は、開業していないが登録している弁護士すべてを含む数字である。資料はローソサエティ（The Law Society of NSW,

州のソリシターが必ず登録する「弁護士会」が設置運営するカレッジオブロー（実務研修機関）における継続教育責任者のUna Doyle（ソリシター）への聞き取り時にご提供いただいた、“2007 Profile of the Solicitors of NSW”⁶⁾である。

女性の法学部進学者が増加するのは女性の権利運動がたかまって以来のことである。法学部を卒業後、すべての学生が実務に就くわけではなく、たとえばニューサウスウェールズ大学（州立、University of New South Wales, UNSW）の場合、卒業生の40%は実務以外の職に就く。NSWローソサエティの上記資料によると、開業資格をもつソリシター（2007年10月時点で21255人）のうち、女性は43.7%（9281人）、男性は56.3%（11974人）である。全登録者のうち、実務に就いているのが71.2%（男女比は61.1%対38.9%）、検察官を含む公務員が11.3%（男女比は40.2%対59.8%）、企業内法務が17.2%（男女比は47.0%対53.0%）である。大規模法律事務所（21名以上の共同経営者、パートナー）で働くソリシターは30.6%、中小規模事務所（2－4人の共同経営者）は17.9%、個人事務所は38.6%である。

事務所規模とソリシターの男女別の比率は、興味深い様相になっている。個人事務所、小規模事務所では男性ソリシターが多く、大規模事務所（パートナー21人以上）では女性ソリシターが多い（個人事務所経営の男女別の比率は43.3%と30.5%、大規模事務所勤務の男女別比率は24.8%と41.0%）。しかも、巨大大事務所（パートナー41人以上）所属は女性ソリシターが顕著に多いのである。ただし、経営者のポジションにあるのは男性ソリシターである。このことは、後述のように、女子学生は成績が良く就職も有利ではあるが、女性の法曹への進出時期から見て、現時点までの勤続年数が男性よりも格段に少ないことが要因としてあげられよう。また、女性ソリシターがライフコースにおいて一旦休業を余儀なくされることを予測している場合、自営業である個人事務所は、人生設計のうえではかなりのリスクを伴いうることも、要因であろう。

パートタイムで働くソリシターは女性が男性の倍であり、週当たり労働時間の中央値は25.39時間である⁷⁾。なお、前述のように、オーストラリアにおいてNSWはもっとも人口、企業が多く、弁護士人口も最大であるが、ローソサエティにはNSWで実務を行うためには登録が必要であるので、必ずしもNSWの法学部卒業生のみではなく、他州から、新卒、あるいはすでに実務経験のあるソリシターが登録している。

ローソサエティに登録する女性法曹の数は図表2⁸⁾に示したように、手元にある統計では1988年から一貫して増加している。ソリシター全体の増加率よりも女性ソリシターの増加率の方が高く、1988年においては20.2%（1979人／9808人）であった女性比率は、2007年においては47.3%（9281人／21255人）となっており、人数にして7302人増加している。2007年2月に

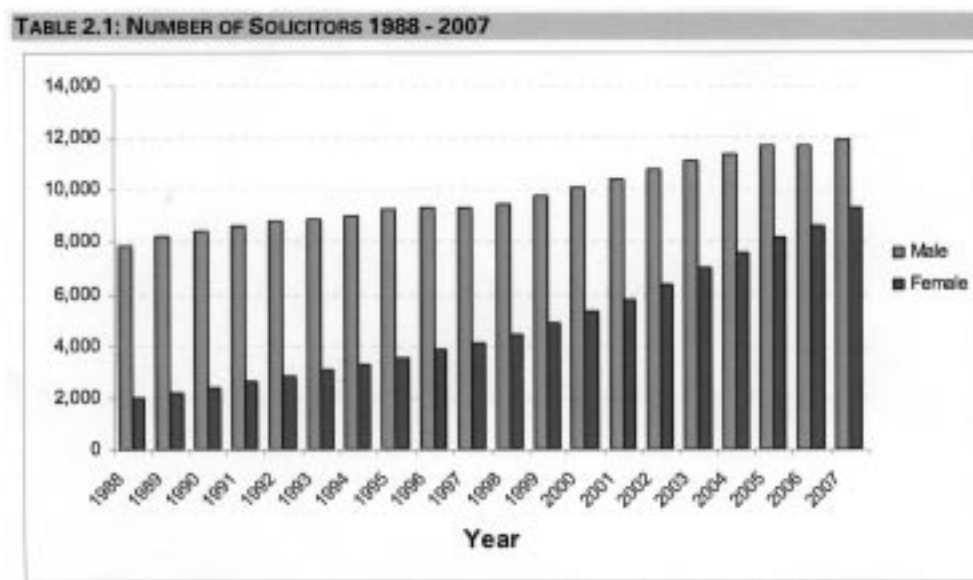
6) NSW 2007 Annual Profile（Law Society of NSW 2007）この資料については、本科研のホームページに掲載。
<http://www.cs.kyoto-wu.ac.jp/cle>

7) 同上、「1988－2007ソリシターの男女別実数と増加率」、p. 6

および、本文中の数字については同上 pp. ii、15、16、17、18、19、20、21、22、25、27による。

8) 同上 p. 5 のグラフを転載。

行った聞き取りによると、オーストラリアでは19世紀末からの女性の権利運動が、1970年代に高揚を見せた。80年代には女性差別撤廃条約の批准に伴い、連邦政府は1984年性差別禁止法、1986年アファーマティブ・アクション法、1987年公共部門の雇用機会均等法を成立させている⁹⁾。多くの州政府が行政に女性部を設置して女性にかかわる政策の精査を行い、女性部長たちはそれを政府の指導者に直接報告する責務が生じた。雇用機会平等法は、公的部門における男女比率を同等にすることを求めた¹⁰⁾。



図表2 NSW Law Society 登録ソリシター数1988－2007

女性の法学部進学者の増加に対応して、1987年、Reg Graycar 教授により、ニューサウスウェールズ大学（州立、以下UNSW）でジェンダーと法（フェミニズム法学）の講座が開かれた。オーストラリアでもっとも伝統と権威ある法学部のひとつであるシドニー大学法学部は、UNSWから同教授を招き、ジェンダーと法（フェミニズム法学）の講座を開いた。いずれの大学においても、現在複数のジェンダー法科目がカリキュラム化されている。

Graycar 教授によれば、司法試験に該当するものがないため、就職は卒業時の成績の影響が大きい。女子学生は概ね成績が良好であり、成績優秀者として表彰されるのは女子学生の方が多いという。また、女子学生数はこの10年間、学生の半数を超えており、この数年（2006年まで）、法学部生の男女比は45対55であったが、2007年は40対60であった。また、UNSWのEgger 法学部長によれば、UNSWでは、4年前（2003年度）から男女学生比が48対52となっている。

この比率は、先に見た図表2のNSWローソサエティの登録比率において、女性法曹の伸びが男性法曹の伸びよりも大きいことに反映されている。一方、Graycar 教授によれば、女子卒

9) 石橋百代『オーストラリアの女性』（1997）ドメス出版 11－13頁

10) 2007年2月、京都女子大学共同研究助成による聞き取り調査による。協力者は主としてReg Graycar 教授、Jenny Morgan 教授他、4名のシドニー大学法学部の女性フェミニスト法学教員である。

業生のうち、成績上位者は実務家になるよりも、行政、金融、企業に就職する者が多い。また、大手弁護士事務所に就職して実務に就いても、5年ほどで退職し、やはり行政や企業内法務へと転職する者が多い。勤続して昇進し、アソシエートとして法律事務所で働く女性法曹は、約20%である。これらの転職の動機は、とくに行政においてはきちんと就業時間が守られ、年金や休業補償（出産・育児休業等）があるためである。法曹という専門職であっても、やはり女性の方に家族責任が重く負担となるジェンダー役割の影響があり、彼女たちも仕事と家庭のバランスをとることを第一に考えるようである。しかし、このことは、必ずしも女性のジェンダー役割の再生産という負の面のみに帰着するわけではない。とくに行政職についている女性たちは、法学部において、ジェンダー特定科目（「ジェンダーと法」）のみならず、契約法や不法行為法、刑法といった、すべての法学基幹科目において、その授業の中で、ジェンダーの視点から問題を捉えなおす訓練を、少なくとも上記二つの法学部においては受けている。（これは法学部のカリキュラムの基本構造であり、すべての学生に当てはまる。）¹¹⁾ 彼女たちは、行政府において、いわゆる「フェモクラット」（“femocrat”, 「フェミニスト官僚」）として、法と法執行過程を批判的に見ることのできる人材として活躍している。

最後に、バリスターについては、日本の法曹継続教育制度においては参考にしにくい面があり、また、全法曹のなかで数的には少ないため、簡単に触れておく。初めての女性バリスターが誕生したのは、1956年である。その後、順調に増加したとはいいがたいが、2008年時点で、バリスターは約3000人であり、バーアソシエーションによれば女性比率は13%である。

裁判官については、2008年時点ではNSWの裁判官は294人であり、男女比は207:87である。上級裁判所にいくほど女性は少なくなり、約130人いる治安判事の女性比率がもっとも高い。ちなみに連邦最高裁は2008年初めの時点で、直近の任命により裁判官の男女比は4:3となった。

Ⅲ. オーストラリアにおける法曹継続教育

1. 調査実施概要

オーストラリアにおける調査は、以下のような日程と協力者を得て実施した¹²⁾。

2008年 第一回調査 主として弁護士の継続教育について

2月25日（月）10:30~12:00

Leon Wolff, Associate Professor, University of New South Wales, Law School

2月28日（木）10:30~12:00

11) 2007年2月、京都女子大学共同研究助成による聞き取りによる。協力者はSandra Egger ニューサウスウェールズ大学法学部長（当時）、刑法学者である。Egger教授によれば、NSW法学部では、ジェンダー特定科目（選択必修科目）だけでなく、すべての法学基幹科目においてジェンダーの視点からの問題提起を含むことを義務付けるカリキュラムとなっており、その基本的考え方は、Graycar教授とMorgan教授の編著による“The Hidden Gender of Law”という著書に基づいている。カリキュラム改革を行った当時の教員組織は、ジェンダーは重要なコースであるとの認識のもと、支援したとのことであった。

12) Una Doyle氏については、日弁連国際室の協力によりオーストラリアローカウンシルより紹介をうけた。

Una Doyle, NSW College of Law Director, NSW Solicitor

16:30~18:00

Reg Graycar, NSW Barrister, Professor, University of Sydney Faculty of Law (当時)

2009年 第二回調査 主として裁判官の継続教育について

2月25日(水) 16:00~17:00

Christine Forster, Associate Professor, University of New South Wales

Vedna Jivan, Associate Professor, University of Technology of Sydney, Solicitor of Women's
Legal Service in Community Legal Center

2月26日(木) 14:30~16:00

Alison Aggarwal オーストラリア人権委員会研究員

2月27日(金) 10:00~12:00

Ruth Windeler, Education Director (教務部長), Judicial Commission of NSW

聞き取り協力者には事前に質問表を送付し、調査当日は質問表への回答だけでなく、追加的・補足的質問および協力者の個人履歴についていくつかの質問を行った。また、法学部教育に携わる、Graycar 教授・バリスター、Forster 准教授、Jivan 准教授には法学部教育におけるジェンダー法学の位置づけについても質問した。法曹養成課程におけるジェンダー法学の位置づけが確固としていることが、継続教育におけるプログラム化の基礎であるからである。

2. 調査内容のまとめ

以下ではNSWにおける法曹継続教育についての調査内容を、法曹の職域ごとにまとめ、若干の考察を加えることとする。ソリシターの継続教育については Law Society が設置する College of Law を中心として、バリスターについては Bar Association 実施の研修、裁判官 (magistrates を含む) の継続教育については NSW 司法委員会 (Judicial Commission) による研修をとりあげる。

2. 1 法曹一般の継続教育—義務的継続教育の法制化

法曹の継続教育制度は、他の専門職におけるサービスの質的保証と専門技術の研修制度と同様の位置づけで、専門職の信用維持のために1970年代に導入され、1980年代に義務化された。NSW カレッジオブローでは継続的専門教育 (Continuing Professional Education, CPE) と呼ばれるこの制度では、年間10時間 (単位) を取得することが義務付けられており、課題は自由選択であるが、ローソサエティは将来的に弁護士倫理1単位を必修化する方針である。近年は、とくに移民法、家族法、雇用法等の改正が相次ぎ、法自体と運用の変化が加速しており、研修必要性が高まっている。州政府によって法制化されており、規定によれば法曹継続教育の対象は、弁護士資格と実務資格をもつ全法曹であり、検察官やバリスターも対象である¹³⁾。しかしな

13) Legal Profession Regulation Act 2005

がら、裁判官は後述のように独自の継続教育のための機関とプログラムがあるため対象外である。また、バリスターはバーアソシエーションでの継続教育（Continuing Professional Development, CPD）があり、また、ソリシターとは業務内容が基本的に異なることもあり、ローソサエティによる継続教育プログラムを受講することは少なく、むしろ講師として招かれる立場である。

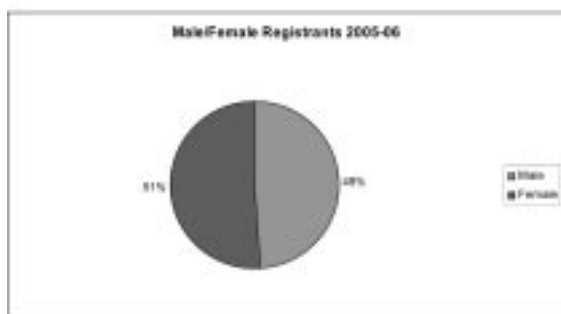
継続教育を受講することを実務資格更新の要件として義務化（一般的名称は義務的法曹継続教育、Mandatory Continuing Legal Education, MCLE）しているのは、調査実施時にはNSWとクイーンズランド州（QL）、ヴィクトリア州（VC）であった。MCLE実施州であるVCとNSWとは既に単位互換制度を持っている。NSWローソサエティは全豪での義務化を提案して、立法運動を展開しており、継続的専門性開発（Continuing Professional Development）という名称で全国化する法案を用意している。継続的教育が必要であるのは、他の専門職との比較という観点だけでなく、最大の都市であるシドニーを抱えるNSWでは、最多の弁護士が集中しているほか、他州で資格を取得した弁護士も実務を行うこともあり、個々の弁護士自身の研修ニーズがある。ローソサエティとしては、継続教育をNSWでは義務化することによる質の保証によって、競争における優位性を確保することも企図している。他方で、他州においては義務ではないことから、弁護士自身の負担感がないとはいえない。このような背景があって、全国的に均質な法的サービスの質的保証は市民にとって重要であるとの主張のもとに、義務化を連邦で法制化することをNSWローソサエティは求めている。

NSWにおけるMCLEの提供主体は、ローソサエティが設置・運営する実務研修と継続教育を提供するカレッジオブロー（College of Law）、いくつかの大学（NSWではUNSW, Sydney 大学、シドニー工科大学UTS）、民間の商業CLE提供者である。その他の民間・公的機関が提供するものであっても、MCLEの単位認定がなされるものがある。MCLE受講は有料で、提供者と内容によってその料金はさまざまである。ソリシターのMCLEについては、料金、提供しているセミナーの内容等によって、カレッジオブロー、大学、営利業者等の住み分けがなされている。

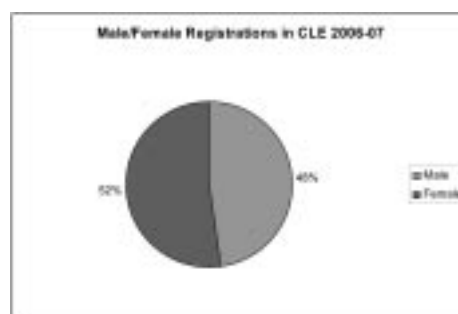
カレッジオブローは実務研修も含めて、受講料によって運営されている。講師は、基本的には内部調達である。講師となるバリスターや、ソリシターの立場からは、専門的経験の伝達と共有という面もあり、有意義であり名誉でもあると捉えられている。プログラムについては、カレッジオブローはNSWにおけるCLEの主要プロバイダとして年間500時間（単位）を提供している。郊外や遠隔地において開業しているソリシター、あるいは時間的に来校することが難しい受講者のためにオンラインでの受講も可能である。10単位全てオンライン受講も可能であるが、インタラクティブシステムで授業に「参加」することが必要であり、その後レポートを提出し、単位が認定される。MCLEは前述のように、すべての法曹が対象であるので、CLEの一部としてPD（Public Defender, 弁護官）コースも提供している。

講師および内容に対する評価は、終了時にアンケートをとっている。受講者に対する評価はレポートをランダムに1%抽出して評価を実施しており、達成度を検証している。3ヶ月ごと、

6ヶ月ごとに、参加者数、成績等に関して統計がある。参加者はほぼ男女半々であるが、図表3¹⁴⁾のように、男女比を見ると若干女性の参加者が多い。NSWの女性弁護士の比率とは逆転していることが、カレッジオブローにおける受講者の特徴として指摘されよう。原因として推測されるのは、上記のようなジェンダーによるソリシターの就職先の分化であろう。CLEにはより高額の受講料を徴収して大学法学部等が主催し、大手弁護士事務所やバリスター執務室ビル等が集中している都心の一等地のホテルを会場として、教授等が講師になりカンファレンス方式で開催される、経済法等のセミナーなどもある。これに参加するのは、大手弁護士事務所の高給の弁護士たちであり、そのようなポジションにつくのはまだ男性が多数派である。また、NSWにおいて実務についている女性は、行政職に多いのであるが、カレッジオブローで提供している研修が、そのニーズに適合しているということも考えられる¹⁵⁾。



図表3-1 2005-06 NSW CLE受講者男女比



図表3-2 2006-07 NSW CLE受講者男女比

ジェンダーに関するテーマとしては、法曹における差別禁止、雇用機会の均等、職業における安全等に関する法の諸問題が取り上げられている。法曹は30年前には完全に男性支配の職業であったが、現在では実務についている女性比率が50%近くに上っている。かつての「男の領域」であった法曹への女性の進出により、法曹における主要な法的問題は、平等の確保から、職業領域の変化への対応が問題となってきている。ジェンダーにかかわるプログラムについてカレッジオブローが開発してきた教材は、労働のフレキシビリティ、性差別禁止法、年齢差別禁止法などの諸法に関するものがある。DVに関しては、以前実施したものの参加者が少なく、廃止された。現在は政府が運営するWomen's Legal CenterがDV問題を担当して、分業している。国際法レベル、たとえば女性差別撤廃条約等は扱わない。その理由は、条約は全て国内法として立法整備されているので、実務上必要度が低いからである。また、最高裁判所等において、条約と国内法との解釈問題などが争われることはあるとしても、それはバリスターの業務領域であるからでもある。

女性の進出にあわせて、女性ソリシターのニーズを反映する形で、ワーク・ライフ・ balan

14) 図表3-1、3-2、カレッジオブロー 継続教育責任者 Doyle 氏作成提供。

15) 前掲6)、p. 25。

スに関するプログラム、ストレス・マネジメントの研修、また、例えば産休や育休、介護等によるキャリアの中断からの復帰のために、休業中にあった法改正等に対応した知識・技術のキャッチアップのためのプログラム（refresher program）なども提供している。

ジェンダーにかかわるものについては、再述となるがとくに州の地域法律扶助センター内の女性法律相談所（Women's Legal Services in Community Legal Center）もバーアソシエーションやローソサエティで多くのセミナーを開催している。女性にかかわる法的問題のうち、たとえばDVに関しては、現在はカレッジオブローでは取り扱っておらず、女性法律相談所が定期的にセミナーを開催している。DVセミナーについては、かつてカレッジオブローでも提供したことがあったが、受講者数が少なく、継続して提供することはできなかったという。受講料によって運営費がまかなわれるため、営利目的の団体ではないとしても、弁護士側の需要の少ない、あるいは依頼者側の需要はあっても依頼者が高額な弁護士料を払えないことが多い案件にかかわる問題（典型的にはDV）はプログラム化されにくい。たとえプログラム化されても、実際に受講者が少なく、採算が取れず廃止されてしまうことになる。

2. 2 Bar Associationによるバリスターの継続教育

バリスターに対しての義務的継続教育制度（名称はソリシターのMCLE制度とは異なる）が導入されたのは、裁判官の継続教育が制度化された後、ようやく2000年からである。バーアソシエーションがバリスターの継続的専門性開発（Continuing Professional Development）について責任を持つ。また、裁判官はバリスターから選出されるため、バーアソシエーションの研修に参加できる。受講料はバーアソシエーションの会費に含まれているので無料であるが、外部機関による研修を受講するのは有料である。バリスターのMCLE導入が遅れた理由は、「日々法を創造している我々が、法の何を新たに学ぶというのだ」、という（裁判官も含む）バリスターの権威と誇りが阻害要因であった、とGraycar バリスターは述べている。裁判官の継続教育制度が確立されて十数年を経て、ようやくバーアソシエーションでも義務的継続教育を制度化したのである。ただし、それまでにも、義務的継続教育としてではなく、バーアソシエーションはさまざまな研修会を開いてきている。たとえば、1990年代半ばの、ジェンダーに関するGraycar 教授らによる講習は、世論による「裁判官（とバリスター）たちは市民を代表していない」（夫から妻への性暴力裁判における認定において、ジェンダーバイアスがあることが問題となった）との批判に応えるものであった。（Wolffe 准教授、Graycar 教授）

研修については、ホームページに予定表が掲載されており、公開性が高い。内容については、実務的なものもあるが、法学以外が専門である大学教授による教養的なプログラム（たとえば英語学者による修辞学セミナー）、海外からのゲストによる講演（たとえば、カナダの司法研

究所の継続教育担当者など)等が、バリスターの継続教育の特徴であろう¹⁶⁾。

2. 3 裁判官の継続教育—導入の経緯と制度化

裁判官の継続教育については、NSW司法委員会 (Judicial Commission of NSW) が実施主体である。すべての情報はweb上に公開されており¹⁷⁾、一般人もすべての資料をそこから入手可能という。NSW司法委員会は、制度と運営における公開性と透明性が高いことが特徴である。司法委員会設置の経緯を簡単に振り返ると、1986年、地区裁判所の特定の裁判官が特定のソリシターが代理する裁判において量刑が顕著に甘いという、量刑における不正な不均衡の告発が刑事司法に関する報告書“Vinson Report”により公にされ、NSWの司法に対する市民の信頼の危機を引き起こした。首相に対応を命じられた司法長官は、量刑 (sentence) と量刑実務 (sentencing practice) を審査する公的機関の設立、レポートに提案されていたその他の諸機能 (裁判所への情報提供システム構築、量刑審査会議設置と現行の刑罰の範囲に基づく非拘束的の量刑指針開発、刑事裁判規制と審問のための裁判官査問会議の設置、裁判統計の集計と浸透のための格段に改善された方法の採用) を果たすための機関設置を表明した。その一週間後、州政府は州最高裁判所長官を長とする司法委員会の設置を発表し、政府、議会による司法への監視のために州法 (Judicial Officers Act 1986) により政府に司法委員会が設置された。1987年同改正法により、司法の独立を確保することを目的として、司法委員会 (Judicial Commission of NSW, JC) は独立委員会化され、政府からの独立と権威が制度的に確保された。

JCの主たる任務は、①裁判官と治安判事の教育訓練、②量刑指針の確立、③司法官憲に対する苦情対応と調査を担当する行動規制部門 (Conduct Division) の設置である。この間、法の支配の理念、司法の独立について裁判所と政府との間で厳しい議論がなされ、最高裁判所長官による、審査ではなく有用な情報提供を (「主人ではなく価値ある召使を」) という主張が認められたのである¹⁸⁾。政治による司法への介入あるいは行政によるコントロールに対して、司法は、自らの手で裁判官の教育の制度化と、簡易な方法による苦情申し立て制度を導入し、それらを徹底して公開することによって市民の信頼を回復し、独立を守る道を選んだのである。

JCは以下のように組織されている。構成員は、州最高裁判所長官を委員長とし、裁判官4名、治安判事長、指名された委員4名、実行委員長一名、教育局長 (調査協力者であるRuth Windeler)、調査・量刑局長、情報システム戦略計画局長である。人員は約40名であり、調査部門はほぼ法律家だが、出版・データシステム部門についてはそれぞれ専門家を抱える。機能は、①量刑の一貫性を達成するために裁判所を支援すること。②裁判官の継続教育と訓練のための適切な枠組みを組織し監督すること。③裁判官への苦情申し立てを受け付け、調査し、重大なものにつ

16) もっとも、実務的内容であっても、たとえば、「仕事と家庭責任」というタイトルであるにもかかわらず、開始時刻が午後5時半であるなど、趣旨を疑うような時間設定になっているものがあると、Graycar バリスターはコメントしている。

17) <http://www.judcom.nsw.gov.au> (2009. 8. 31確認)

18) Judicial Commission of New South Wales (2008) “From Controversy to Credibility: 20 years of the Judicial Commission of NSW” pp. 1 – 2

いては議会に弾劾を勧告すること¹⁹⁾。④司法長官にJCが適切と判断した事項について助言を与えること。また、JCの任務遂行にかかわって、関係する個人や団体と協力することができる。苦情受け付けと調査はJCにのみ備わる機能である。豪ではじめての司法教育機関²⁰⁾であり、その後、他州や連邦レベルで裁判官の教育等を担う機関が設置され、カリキュラム開発・提供・協力を始め、相互協力がなされているが、教育、研究、苦情受付の三つの機能を持ち、独立であるのはJCのみである²¹⁾。また、海外にも制度整備・教育方法等について援助・交流している²²⁾。

JCの目的は、よりよい情報・知識に基づく裁判を支援することである。その知識・情報には、法解釈、裁判例、新規制定法の内容等は当然であるが、社会状況に関する統計的、社会科学的、あるいは人文科学的情報も、実際に役立つ情報として裁判を支援することを目的として豊富に提供される。達成すべき目標は、情報提供によってよりよい判断を支援することによる、裁判官の独立の確保と、司法の公正さへの市民の認知を確保して信頼を維持すること、それによって司法の独立を確立することである。委員長は州最高裁判所長官であり、裁判官による自己研鑽のための自律的組織とされている。

情報提供の主要システムとして二点ある。第一に裁判情報データベースは、いつでもアクセスでき、裁判官は必要な量刑その他の情報を容易に即座に利用する。「類似の事件の判決」が分かるようにすることで、判決（量刑）の一貫性を実現することが目的である。このシステムは、他の法域にも「輸出」され、収入源ともなっている。第二に、裁判官の訴訟運営における「マニュアル」であるBenchbooksである。これはJCが独自に開発したものであり、裁判官からは「バイブル」と呼ばれ、法廷へ持ち込んで利用されているという。各種の実定法に対応するものと、裁判官に裁判上必要な情報としての社会知識にかかわるBenchbook（たとえば「法の前の平等編」）もある。大部のファイルであり、裁判官の「行動ガイド」（話しかけ方、聞き方、専門用語の言い換え例文など）、「陪審説示の事例集」等、内容は具体的かつ詳細であって、裁判官のニーズに合わせて編集される。行動の規則ではなくて参考書、「裁判官への支援」を「仲間」として作成するものという。法令の改正も反映し、月に一回更新部分の差し替えが

19) 申立方法は簡単であり、HPから苦情申し立て用紙をダウンロードして必要事項を書き込み、「嘘は言っていない」という宣誓にサインして提出する。件数や処理は統計があり、公表されている。年間60件ほどの申し立てがある。裁判件数からするとごく少数であり、弾劾勧告まではめったに到達しない（2009年2月までに数件）。

20) judicial education（司法教育）は、法曹継続教育の中の裁判官対象教育を指す用語として、1970年代米国で初の司法教育機関が設置されたとき以来用いられている。JCがモデルとしているのは米国カリフォルニア州の司法教育機関と、カナダの国立司法研究所（National Judicial Institute）である。

21) 連邦レベルではキャンベラのNational Judicial College of Australia（最新）がすべての裁判官対象の教育機関であり、JCはプログラムを提供している。Judicial College of Victoria（ヴィクトリア州）は州裁判官の教育機関である。Australian Institute of Judicial Administration（メルボルン、ヴィクトリア州）は国立機関で教育と出版を行う。JCは他にニュージーランドの教育機関とも協力している。Windeler教育部長によると、カリキュラム開発協力する仲間ができ、相互協力が可能になった。大体同じ機能を持っているが、役割が微妙に違う部分もあり、相互補充しているとのことである。

22) 隣国ニュージーランドだけでなく、とくにアジア太平洋諸国からの注目度が高く、パプアニューギニア、中国、インドネシアとは援助・交流を行っている。タイからは視察団が派遣され、カンボジアには法曹教育プログラムの審査援助等を行っている。

届けられる。

たとえば「法の前の平等」ベンチブックのジェンダーに関する内容を見てみれば、「裁判官の訴訟運営に役立つ」とは、たとえば当事者や傍聴者が、裁判官のジェンダーバイアスに気づき、苦情を申し立てることがないようにすることが必ずしも主たる目的ではない。裁判官のジェンダーバイアスによって、代理人、証人等が十分な弁論をできない虞、あるいは陪審がそのバイアスに基づいて弁論や証言の評価を正しくできない虞等があり、それらは、結果として裁判の公正さへの疑義を生む。また、上訴の理由になり、上訴審において判決が破棄されることを、証拠法、訴訟法、その他の実定法や判例に基づき注解を与えている。まさに「公正な裁判」をするための、裁判官への総合的支援なのである。裁判官の専門家としての教育、経験、知識を尊重した上で、「異なる視点」「異なるストーリー」を提供して、よりよい判決を出す手助けをするという姿勢で作成されている。教育部長によれば、導入の結果として上訴が減少し、「みんな幸せ」である。その他、「裁判官の役割」というDVD教材等も配布している。

次に研修であるが、NSWの5つの裁判所でそれぞれ年一度コンファレンス（1－2日）を実施している。内容は各裁判所の裁判官と企画するため、裁判官が必要と考える内容を盛り込むことができる（カナダのNational Judicial Institute, NJIに倣う）。また、トピックごとのセミナー（2時間）を、裁判所の「残業」時間に設定し実施している。主としてJCにおける一日コンファレンスは年に30回実施している。2008年は証拠法の改正に伴い、新規の試みとしてクロスジュリスディクショナルセミナーを実施し、350人が参加した。年間延べ1300日／年のプログラムを実施している。すべて自発的参加であり、義務ではなく、参加／不参加はキャリアに対して無関係である。裁判官はテニュア（身分保障）があり、独立して職務を行うのであって、義務化は不適切であると考えられている。また、自発的に参加するのは、集まることに意義があるからという部分もある。他の裁判官がどうしているか、同僚との話し合いの機会は貴重であると評価されている。ただし、ヴィクトリア州は義務化の方向で検討している。また、JCでは治安判事の初任者研修（義務、5日間）も実施している。

教育方法は、たとえば、ロールプレイ、ビデオで裁判を録画して自分で自分を見る（話し方、声、ボディランゲージ、用語、訴訟の進め方などを自己チェック）、治安判事は相互観察（任意、他人の法廷を見に行くことで自己反省の機会とする）、州の最高裁裁判官は義務付けされている「360度フィードバック」（20人観察者を選んでコメントを書いてもらい、それをJCが取りまとめて助言する）などがある。また、教室における研修では、「効果があることが実証されているので、インタラクティブラーニングをするようにしている。セミナーはU字型の机の配置にしている。カナダのNJIはほとんどの教育をこの方法で実施している」とWindeler 教育部長は話す。

教育部長によると、裁判所、裁判官とは協力関係にあり、目的はよりよい情報・知識に基づく（informed knowledge）裁判・判決である。裁判官の参加を促すのは、実際に役立つ、助ける（helpful）という姿勢と内容である。各セミナーには目標を設定し、達成されたかの評価を

毎回実施している。達成度85%が基準であり、達成できなければ会議で検証され、改善される。評価はセミナーの講師にもフィードバックされるが、「注意深く取りまとめた形で」講師に伝えられる。

情報提供・教育研修プログラム共に、専門家としての知識・経験だけでなく裁判官としての「矜持」「倫理」に対する信頼が基礎にあることが指摘できる。教育部長もきちんとした教育をするためには裁判官から学ぶ必要があると明言し、相互信頼に基づく教育であり、機関であるとの立場をとっている。また、教育部長は教育学の学位保持者であり、カナダのNJIで司法教育を学び実践した経歴をもつ。彼女によれば、司法教育の特徴は、「子どもでなく大人を教育する。大人一般ではなく専門職（裁判官）を教育する、というところ、Interactive adult professional educationであること」にあり、とくに司法の独立と教育とは緊張関係にありうるところが困難であるという。協力者・支援者として取り組むという姿勢が、経験に裏打ちされたものであることがうかがえる²³⁾。

JC設立については、NSWにおける司法への信頼の危機への対応の速さと徹底が印象的である。だれにでも入手可能な、年次報告書、webでのすべての資料の公開等の情報提供は司法のアカウントビリティ確保のためになされている。20年かけて司法との信頼関係に基づく教育機関としての地位を確保し、結果として上訴は減少し、苦情申し立ても少ないことを見れば、「投資」は価値あるものであったといえる。英米法型の法の支配、司法の独立、裁判官の独立に配慮しつつ、情報提供と自己研鑽という手段によって司法との信頼関係を築き、市民からの司法への信頼を取り戻すために重要な役割を果たしている。

IV. 結びに代えて

最後に、オーストラリアNSWにおける法曹継続教育とジェンダーについて、若干の考察を行い、結びに代えたい。

ソリシターの継続教育は法定されている。しかも、法曹規制法セクション176により、義務的継続教育のプログラムにおいては、雇用平等の原理、差別とハラスメントに関する法律、職業健康安全法、雇用法、それらの法規に従った法律実務の経営管理という項目を含むべきことが、プログラム提供者に義務付けられている。他方、法の定める期間内に少なくとも一度はそれらのセミナーを受講することが、受講者に義務付けられている²⁴⁾。ローカウンスルの説明では、規定を順守して実施されるこれらのセミナーを通して、受講者は差別行為とはどのようなものであるかを理解することができる。ジェンダー意識や理論についての特段のセミナーは無

23) 全体を通して、教育方法、相手を尊重しつつ言いたいことを受け入れさせる技術などを備えた「よい教師」であるとの印象を受けた。裁判官を指す三人称単数代名詞を、聞き取りの間ずっと「彼女」（は、の、を）を使用していたことにも教育者としての配慮がうかがわれた。

24) section 176 mandatory continuing legal education—special requirement, Legal Profession Regulation Act 2005

くとも、一定の理解が共有されることが企図されている。確かに、このような方法によって、法理論ではなく法実務に配慮したかたちで、ジェンダーが提起する諸問題に関する一定の理解が確保されるであろう。

ただし、このような方法が可能であるのは、オーストラリアが、性差別に関して徹底して法整備を行い、差別に関して国際基準による国内法が整備されているからである。また、法曹養成課程において、ジェンダーの視点は重要なものとして受容され、普及している。結果、疑問の余地無く、法とその適用においてジェンダーの問題は必ず考慮されるのである。

しかし、たとえばDV法の継続教育に見られるように、「お金にならない」（依頼者は法的サービスを必要としているが、支払い能力は低い）事案については、受講料で運営される教育提供機関の「自律」に任せていては、教育機会は保障されえない。そのような分野に関しては、公的機関による提供が必要となる。その意味で、継続教育の提供主体は複数あるべきであり、とくに必要ではあるがペイしない分野については公的機関からも提供されることが必要である。それは、法曹の養成と継続教育を、民間に委ねて自己負担とし、これまで、比較的公共の支出が法曹教育には少なかった英米法的法曹制度においても、公的部門のより積極的な役割が求められるということでもある。

他方、ジェンダーが提起するはずの近代法への批判的視点と、それに基づく創造的な実務の面は、どのように確保されうるのだろうか。これについては、豪においては、法曹の業務分担により、主としてバリスターと裁判官の役割である面が大きいだろう。したがって、裁判官のジェンダー意識が問題となるが、これについては、JCの情報提供に見たように、詳細な手引書が存在する。しかも、その手引書が注意を喚起することがらには、実定法・判例による裏づけがあり、裁判官には、職務上、ジェンダーについて公正な取り扱いが要求されている。もちろん、全てが実定法どおりに運ぶわけではない。むしろ、ジェンダーに敏感な実定法の整備は出発点であり、次のステップとしてそこから適用の場面でのジェンダー公平性の実現が着手されうるのである。その点で、オーストラリアの法制度はよく整備されており、立法府の勤勉さと誠実な任務遂行が、ジェンダー公正な法実務には必要であることを改めて認識させられる。

次に、法曹への女性の進出とそのニーズと思われるものへの継続教育プログラムの対応についてであるが、やはりオーストラリアにおいても女性の性別役割は未だ強い。しかし、それを直接不利益に結び付けないための、ニーズに対応したリフレッシュプログラムのような継続教育プログラムは、日本においても必要であろう。また、このような制度があることによって、しばらく仕事から離れても復帰に障害が少ないことは、男性が家族責任を引き受けようとするときの、大きな支援となるであろう。家族的責任を仕事と両立させることが通常の法曹のあり方になれば、ジェンダー公正とはどのようなことかを経験に根ざして理解する法曹が増え、市民にとっては有益であろう。

JC発足のきっかけとなった司法への不信（特定の裁判官が特定の弁護士が代理するときに量刑が常に甘いとの市民の指摘に端を発した司法への不信、また前述のジェンダーについての裁

判官研修プログラム開発においては、夫による妻への強姦事件における裁判官のジェンダーバイアスがきっかけ）を払拭し、「司法への信頼」の回復・醸成を重要な任務としており、現実には公正であることと、（コミュニティにおいて）公正であると「認知されること」は同じように重要であるとの認識が、不服申立制度、研修、資料作成の基礎にある。ジェンダーの公正な取り扱いもまた、二重の公正さを確保する上で重要な役割をもつことが認識されている。

裁判官の独立については、たとえば、ジェンダーに関してのベンチブックの資料が示すように、法的裏づけとともに、例示を提供しジェンダー公正な裁判のあるべき運営を示す一方、それを採用するかどうかは個々の裁判官の判断に委ねることによって、裁判官の決定における自由を確保し、裁判官の独立と教育（的情報提供）を両立させている。司法の独立については、徹底して情報を公開しつつ、裁判所が自律的に裁判官に教育を行い、不服申し立ても制度化することにより、制度的に正統性を補強し、公正（らしさ）への信頼を獲得している。市民からの信頼があってこそ司法はその独立を貫き、任務を果たすことができるというのが、政治介入の危機に現実に曝されたNSW司法の結論と実践である。

オーストラリアを調査対象国としたのは、その国際的ジェンダー指標の位置であった。法制度とそれを動かす法曹の教育においても、ジェンダー指標は同等に高いといえる。

資料

(www.judcom.nsw.gov.au/publications/benchbks) (2009. 8. 31確認)

「法の前の平等」ベンチブック目次

1. 1 法の前の平等と差別 国連人権条約の署名と批准（立法列挙）、これらに示される差別の定義「間接差別と直接差別を含む」
1. 2 NSW住民の多様性
1. 3 認知の重要性：市民が裁判所に信頼を寄せることができるためには、事実として裁判所で公平に差別なく扱われるだけでなく、市民が公平に差別なく扱われると信じていることが重要である。
1. 4 バイアスとステレオタイプを避ける：司法職員は個人ができる限り有効な証言をし、公正な審理を受け、適切な結果を得ることを保障するために、その人の具体的な背景と状況に留意して、裁判手続を適合させることができる。
1. 5 コミュニティと個人の違いに備える
2. 原住民
3. エスニシティ、移民
4. 宗教
5. 障害者
6. 子ども、若者
7. 女性
8. レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル
9. ジェンダーが争点となりうる人びと
10. 本人訴訟

7. 1 統計から

7. 2 情報提供

7. 2. 1 裁判におけるジェンダー、ジェンダー不平等、ジェンダーバイアス

7. 2. 2 裁判手続にかかわるジェンダーバイアス、ジェンダーバイアスの認知の可能性のある事例集

7. 3. 実務上の配慮

7. 3. 1 話しかけ方

7. 3. 2 言葉遣いと用語集

* 審理事案と関係があるのでなければ、女性の物理的外見について発言しない。—例えば、「きれいな若い女性」ではなく、「若い女性」と言いましょう。女性の容姿への不適切な言及は、公正な事実認定の否定として控訴審で破棄されえます。(米国最高裁判決State v. Pace (1994) 447S.E.2d 186を例として注に引用。)

* たとえ冗談であっても、差別的、または差別的に受け取られうる如何なる言葉も使用しない、使用させない。—例えば、「女性は話を大げさにする」(つまり女性の証言は信頼性が劣ると示唆)、「女性はみんな母性愛がある」、「女性は男性よりも買い物好き」、「女性は世間話ばかり」、「男性は性的衝動をコントロールできない」、「子どもの世話をする／家事をするのは女性のしごとだ」、「女性の職業は男性の職業ほど大事ではない」、「女性陪審員は特にさっさと帰って買い物したい／家族の食事を用意したい」、「男性陪審員は特にさっさと帰って試合／レース／番組を見たい」というようなことを明言したりほのめかしたりしてはいけません。(NSWの証拠法と刑事訴訟法の条文を示し、このような発言・質問を容認しない権限または義務が裁判官にはあること、証人への質問は「軽蔑的、侮辱的、またはその他不適切な仕方・声色で」行っていないこと、「性別、人種、文化、他の民族的ステレオタイプ以外の根拠を持たない質問」を行っていないことの法的根拠を与える。)

* それぞれの女性を個人として扱い、すべての女性は同じ、またはすべての女性は同じようには行動しがちだと示唆するいかなる発言もしない。女性の行動や思考の主流だとあなたが思っていたり知っていることであっても、それが個々の女性について判断する基準であるべきだと決めつけたり示唆したりしては絶対にいけません。

7. 3. 3 裁判事案とかかわる行動へのジェンダーの影響

7. 3. 3. 1 ジェンダーへの配慮

7. 3. 3. 2 ドメスティック・ヴァイオレンスと性暴力事案

7. 3. 3. 3 暴力へ寄与する長期的または反復的虐待と「殴打症候群」(“Battered woman syndrome”)

7. 3. 4 手続のタイミング、休憩、休廷

7. 3. 5 陪審への説示—考慮すべき要点

7. 3. 6 量刑、決定、判決を書く—考慮すべき要点

7. 4 情報または援助案内

7. 5 文献案内

文献表 (アルファベット順)

平松紘、金城秀樹、久保茂樹、江泉芳信 (2005) 『現代オーストラリア法』 敬文堂

石橋百代 (1997) 『オーストラリアの女性』 ドメス出版

Judicial Commission of New South Wales (2008) “From Controversy to Credibility: 20 years of the Judicial Commission of NSW”

南野佳代、内藤葉子、澤敬子 (2008) 「ドイツ連邦共和国におけるジェンダーに関する法曹継続教育序論」 『現代社会研究』 11号 95-114頁

日司連オーストラリア法曹養成・研修制度視察団 (2001) 『オーストラリアにおける法曹養成・研修制度の視察報告書』

http://www.shiho-shoshi.or.jp/association/publish/think/think099/data/think_099_01.pdf

Reg Graycar & Jenny Morgan (2002) The Hidden Gender of Law, 2nd edition Foundation Press

札幌弁護士会司法改革推進本部法曹養成制度検討部会 (2002) 『Legal Education in New South Wales: 法曹になれるチャンスを全ての人に—オーストラリアの法曹養成制度に学ぶ』 札幌弁護士会司法改革ブックレットVol. 1

The Law Society of NSW (2008) “2007 Profile of the Solicitors of NSW” published by URBIS